BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembanangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan terhadap pretasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu system kompensasi tertentu kepentingan karyawan mutlak untuk diperhitungkan.

Fenomena yang terjadi pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir adalah pemberian kompensasi yang kurang tepat, dimana karyawan yang telah bekerja sesuai dengan jam yang ditetapkan dan karyawan yang bekerja kurang dari jam kerja yang telah ditentukan tetap mendapatkan imbalan yang sama. Serta kesenjangan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Akibatnya karyawan kurang termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Variabel penelitian **Usman Fauzi (2014)** serta **Ririvega Kasenda (2013)** menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Tetapi, penelitian **Yuli Susanti (2016)** menunjukan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian **Usman Fauzi** serta **Ririvega Kasenda** dan **Yuli Susanti** diatas menimbulkan *research gap* yang perlu dilakukan penelitian ulang sesuai dengan hasil yang berbeda.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki akan membentuk gaya kepemimpinan yang efektif.

Setelah penulis melakukan pra penelitian dengan wawancara langsung kepada pimpinan cabang PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Cabang Gambir, pimpinan tersebut mengatakan bahwa peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh pada karyawannya. Kenyataannya setiap karyawan di PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir harus senantiasa dibina, diarahkan, dididik, dan sebagainya agar memiliki semangat bekerja dan diharapkan mampu berprestasi. Permasalahn-permasalahn internal PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir yang menyangkut sumber daya manusia dan

menyebabkan kinerja yang dihasilkan kurang mencapai sasaran yang diinginkan, maka dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan peran seorang pemimpin yang mengayomi dan memotivasi karyawan.

. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh **Maya Agustin Mandey dan Victor P. K Lengkong (2015)** menyatakan bahwa gaya kepemiminan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Saputra (2012)** serta **Sukmawati (2012)** menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah banyak yang dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitiannya maka perlu dilakukan lagi penelitian ulang.

Untuk fenomena promosi jabatan, kebijakan promosi jabatan yang diberlakukan oleh PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir seyogianya untuk mensejahterakan karyawannya. Dengan system pelaksanaan promosi jabatan yaitu melihat keloyalitasannya dan prestasi kerjanya memumgkinkan karyawan kontrak dan karyawan tetap untuk mempunyai kesempatan dipromosikan, sehingga memacu gairah kinerja karyawan untuk menunjukan kontribusinya terhadap perusahaan. Namun promosi jabatan yang diterapkan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir hanya

mempertimbangkan prestasi, loyalitas dan disiplin, sedangkan faktor lain tidak diperhitungkan, misalnya masa kerja karyawan dan tingkat pendidikan karyawan. Hal ini yang mimbulkan turunnya semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh **I Gede Purnawan Adi dkk (2016)** menyatakan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, penelitian **Moh Khoirul Umam (2015)** menunjukan hasil yang berbeda yaitu promosi jabatan tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukan terdapat perbedaan (*research gap*), pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud melakukan penelitian lagi sesuai hasil yang berbeda tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemipinan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir"**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kompensasi gaya

kepimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir ?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir ?
4. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan terhadap PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan terhadap PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan pada kinerja karyawan terhadap PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan pada kinerja karyawan secara simultan terhadap PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir

b. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini dapat memberikan kegunaan :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan akan pentingnya kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan yang akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir

2. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai berbagai masalah yang timbul dalam dunia kerja dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan di dunia kerja.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

4. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk cabang Gambir.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA